

**PENGARUH REMUNERASI LINGKUNGAN KERJA
MOTIVASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN RSUD DR. SOETOMO SURABAYA**



Oleh
RIZKY SANTOSO
(13.1.02.08585)

Program Studi Manajemen
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA)
SURABAYA
2017

**PENGARUH REMUNERASI LINGKUNGAN KERJA
MOTIVASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN RSUD DR. SOETOMO SURABAYA**

Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi: Manajemen

Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia



Oleh:

RIZKY SANTOSO

NPM: 13.1.02.08585

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA

STIESIA SURABAYA

2017

**PENGARUH REMUNERASI LINGKUNGAN KERJA MOTIVASI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RSUD DR. SOETOMO SURABAYA**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

RIZKY SANTOSO
NPM : 13.1.02.08585

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 07 Oktober 2017

Susunan Tim Penguji :

Ketua : Dr. Prijati, S.E., M.M.

Anggota : 1. Dr. Suhermin, S.E., M.M.

2. Drs. Bambang Hadi Santoso, M.Si.


Dinyatakan Memenuhi Syarat dan Diterima

Oleh :

Dosen Pembimbing

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Prijati, S.E., M.M.


Dr. Triyonowati, M.Si.

Ketua STIESIA




Dr. Nur Fadrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : RIZKY SANTOSO

N.P.M. : 13.1.02.08585

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH REMUNERASI LINGKUNGAN KERJA MOTIVASI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD. DR SOETOMO SURABAYA.

dan dimajukan untuk di uji pada tanggal 07 Oktober 2017, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya batal saya terima.

Surabaya, 07 Oktober 2017

Yang membuat pernyataan,



Rizky Santoso

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. MAHASISWA

Nama : Rizky Santoso
NPM : 13.1.02.08585
Program Studi : Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Surabaya, 17 april 1995
Agama : Islam
Jumlah Saudara/Anak ke : 2/2
Alamat Rumah : Jl. kedinding tengah baru 6/20
Status : Belum Menikah

B. ORANG TUA

Nama : Saidin
Alamat Rumah/Telepon : Jl. Edinding tengah baru 6/20
Alamat Kantor/Telepon :
Pekerjaan/Jabatan : PNS

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Tanah Kali kedinding v surabaya 2007
2. SMP yp 17 surabaya 2010
3. SMA giki 2 surabaya 2013
4. Pendidikan Tinggi (PT)

Nama PT	Tempat	Semester	Tahun	Keterangan
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)	Surabaya	I – VIII	2017	

D. RIWAYAT PEKERJAAN

Tahun	Bekerja di	Pangkat/Golongan	Jabatan

Dibuat dengan sebenarnya

Rizky Santoso

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan inipenulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Remunerasi Lingkungan Kerja Motivasi dan Kepuasan kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD. DR Soetomo Surabaya.” dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Ada pun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian program pendidikan sarjana strata satu(S1) program studi manajemen sumber daya manusia pada perguruan tinggi STIESIA Surabaya.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tidak lepas dari dukungan berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr, Nur Fadjrih Asyik S.E., M.S.A., Ak., CA.selaku Ketua STIESIA Surabaya
2. Ibu Dr. Triyonowati, M.Si. selaku Ketua Prodi Program S1 Manajemen STIESIA Surabaya
3. Ibu Dr. Prijati M.M. selaku dosen pembimbing yang banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan serta memberikan semangat sehingga penulisan skripsi dapat terselesaikan.
4. Ibu Eka Yuliati, S.E., M.Si.selaku dosen wali yang selalu membantu selama proses studi di STIESIA Surabaya.
5. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajar selama penulis menjalani masa studi di STIESIA Surabaya
6. Kedua orang tua saya dan kakak yang telah membesarkan saya dan menguliahkan saya di STIESIA Surabaya
7. Ibu Mariaji selaku kepala Hemodialisis RSUD DR. Soetomo Surabaya dan Beberapa karyawan yang membantu penulis meyelesaikan skripsi ini.
8. Orang terdekat Muchamad Ressa Farizki, Dimas Santoso yang telah memberikan banyak motivasi.
9. Dan seluruh teman – teman SM 5 angkatan 2013 yang banyak membantu danmemberikan dukungan

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi masih jauh dari kesempurnaan penulisan skripsi dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis, untuk langkah lebih maju penulis mengharapkan kritik serta saran yang membangun.

Surabaya, 31 agustus 2017

Rizky Santoso



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN USULAN PENELITIAN	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB 1 : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB 2 : TINJAUAN TEORITIS	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Karakteristik Sumber Daya Manusia	10
2.2 Remunerasi	11
2.2.1 Pengertian Remunerasi	11
2.2.2 Tujuan Remunerasi	12
1. pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai	12
2. menunjukkan keseimbangan dan keadilan	13
3. memajukan lembaga atau perusahaan	13
4. meningkatkan produktifitas kerja	13
2.2.3 Unsur Remunerasi	13
2.2.4 Azas Remunerasi	14
1. asas adil dan proporsional adil	14
2. layak dan wajar	15
3. sistem merit	15
4. bersifat kompetitif	15
5. transparan	16
2.3 Lingkungan kerja	16
2.3.1 Pengertian Lingkungan kerja	16
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	17
1. lingkungan kerja fisik	17
2. lingkungan kerja non fisik	17
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	18
1. lingkungan kerja fisik	18
2. lingkungan kerja non fisik	19
2.4 Motivasi kerja	25
2.4.1 Pengertian Motivasi	25
2.4.2 Aspek Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan	26
2.4.3 Faktor Yang Menggerakkan Motivasi	26
1. pemberian gaji yang cukup	26

2. memperhatikan kebutuhan rohani	27
3. menciptakan suasana santai.....	27
4. harga diri perlu mendapatkan perhatian	27
5. menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.....	28
6. memberi kesempatan karyawan untuk maju	28
7. memberi perasaan aman terhadap masa depan.....	28
8. mengusahakan karyawan mempunyai loyalitas	28
9. perlunya karyawan untuk diajak berunding	29
10. pemberian insentif yang terarah.....	29
11. penyediaan fasilitas uang menyenangkan	29
2.4.4 Indikator Motivasi.....	29
2.5 Kepuasan Kerja	30
2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	30
2.5.2 Pengukuran Kepuasan Kerja	31
2.5.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	33
1. pekerjaan yang secara mental menantang	33
2. gaji atau upah yang pantas	33
3. kondisi kerja yang mendukung	34
4. rekan sekerja yang mendukung.....	34
5. kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.....	34
2.6 Kinerja Karyawan	34
2.6.1 Pengertian Kinerja	34
2.6.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	35
1. faktor individu.....	35
2. faktor lingkungan organisasi	36
2.6.3 Indikator Kinerja	36
1. kualitas kerja (quality of work).....	36
2. ketetapan waktu (pomptnees).....	36
3. inisiatif (initiative).....	36
4. kemampuan (capability)	37
5. komunikasi (communication)	37
2.7 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.8 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.9 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.10 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.11 Penelitian Terdahulu	41
1. indrawati (2013).....	41
2. palupiningdyah (2014)	42
3. juairiyah dan malwa (2016).....	43
2.12 Kerangka Pemikiran.....	46
213	
kerangkakonseptual.....	47
2.14 Perumusan Hipotesis.....	47
BAB 3 : METODA PENELITIAN.....	48
3.1 Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi penelitian	48

1. Jenis Penelitian.....	48
2. Gambaran populasi.....	48
3.2 Teknik pengambilan sampel.....	48
3.3 Teknik Pengumpulan Data	49
3.3.1 Jenis Data dan Sumber Data.....	49
1. jenis data	49
2. sumber data.....	49
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	50
3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	50
3.4.1 Variabel	50
3.4.2 Definisi Operasional Variabel	50
1. remunerasi.....	50
2. lingkungan kerja (LK).....	51
3. motivasi (Mtv).....	52
4. kepuasan kerja (KpsK).....	52
5. Kinerja Karyawan (KK).....	53
3.5 Teknik Analisis Data.....	54
3.5.1 Uji Instrumen.....	54
4. uji validitas.....	54
5. uji reliabilitas.....	54
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	55
1. uji normalitas	55
2. uji multikolinearitas	55
3. uji heteroskedastisitas.....	55
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	56
3.5.4 Uji Kelayakan Model (Uji F)	56
3.5.5 Koefisien Determinasi (R Square).....	57
3.5.6 Pengujian Hipotesis (Uji t)	57
1. menetapkan kriteria pengujian hipotesis.....	57
2. menarik kesimpulan berdasarkan uji statistik yang dilakukan....	58
BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Gambaran umum Subjek penelitian	59
4.1.2 Deskriptif Hasil Penelitian	64
4.1.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	72
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.1.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
4.1.6 Hasil Uji Kelayakan Model.....	80
4.1.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81
4.1.8 Hasil Pengujian Hipotesis	82
4.2 Pembahasan.....	85
4.2.1 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan	86
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	87
4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	88
4.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	89

BAB 5: PENUTUP	90
5.1 Simpulan	90
5.2 Saran.....	91
5.2.1 Saran Bagi RSUD Dr.Soetomo Surabaya	91
5.2.2 Saran BagiPenelitiSelanjutnya	92
 DAFTAR PUSTAKA.....	 iv



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Mapping Persamaan dan Perbedaan Penelitian	45
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	62
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Remunerasi	65
6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	66
7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	68
8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	70
9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	71
10. Hasil Uji Validitas	73
11. Hasil Uji Reliabilitas	74
12. Hasil Uji Multikolinieritas	76
13. Hasil Regresi Linier Berganda	78
14. Hasil Uji Kelayakan Model	80
15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81
16. Hasil Uji Parsial (t)	83
17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

1. Rerangka Pemikiran	46
2. Rerangka Konseptual	47
3. Hasil <i>P-Plot</i>	75
4. Hasil <i>Scatterplot</i>	77



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

	Halaman
1. Kuesioner	93
2. Tabulasi Hasil Kuesioner	97
3. Frekuensi Karakteristik Responden	100
4. Frekuensi Variabel	102
5. Uji Validitas	103
6. Uji Reliabilitas	103
7. Uji Asumsi Klasik.....	104
8. Analisis Regresi Linier Berganda	106
9. Surat Tugas Bimbingan Penulisan	117
10. Surat Konsultasi Bimbingan Skripsi	118
11. Surt Keterangan Izin Riset dari STIESIA	119
12. Surat Keterangan Selesai Riset dari RSU. Bahkti Rahayu	120
13. Surat Keterangan Berita Acara.....	121
14. Sertifikat Seminar Hasil Penelitian	122